

跨世纪工会干部系列读本

市场经济国家的 集体谈判制度

余云霞 编著

中国经济出版社

• 跨世纪工会干部系列读本 •

西方市场经济国家的集体谈判制度

余云霞 著

中国经济出版社

责任编辑:刘建生(电话:66162744)

封面设计:董 婷

图书在版编目(CIP)数据

跨世纪工会干部系列读本/郑桥等编. —北京:中国经济出版社,

1999.3

ISBN 7-5017-0398-1

I. 跨… II. 郑… III. 工会工作—中国—干部教育—学习
参考资料 IV. D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 04065 号

跨世纪工会干部系列读本

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街 3 号)

邮政编码:100037

北京昌平西贯市印刷厂印刷 新华书店经销

开本:787×1092 毫米 1/32 8 印张 176 千字

1999 年 3 月第 1 版 1999 年 3 月第 1 次印刷

印数:2000 册

ISBN 7-5017-0398-1 /Z·112

全九册定价:114.20 元(本册 11.80 元)

前 言

从工会运作的角度来看,集体谈判是市场经济国家工会运作的一种基本形式,也是工会运作的一种国际惯例。从劳资关系的角度来看,集体谈判制度是市场经济国家对日常劳资关系问题,特别是利益划分问题进行经常性调整的一项重要制度,换句话说,集体谈判制度是市场经济国家处理劳资关系的主要手段和方式。其目的是用以调整和规范劳资关系,并使劳资关系趋于缓和与稳定。而劳资关系的缓和与稳定对于国家政局的平稳和经济的发展起着十分重要的作用。

集体谈判早已有之。但是作为西方工会的普遍权利确定下来,则是二战以后的事。二战以后;几乎所有发达资本主义国家都制定了有关集体谈判和集体合同的立法,从而使集体谈判和签订集体合同成为工会的一项合法权利。这是工人阶级长期不懈斗争的结果。工会最主要的日常活动就是代表工人与雇主进行集体谈判。一个工会是否具有合法性,工会能否行使对工人的代表权,工会究竟有没有实力,往往首先表现在它能否与雇主进行谈判和签订集体合同上。

综观第二次世界大战以来的西方市场经济国家,凡是集体谈判进行得比较成功的国家,如瑞典和德国,其国内劳资纠纷较少,这对国家经济的发展有促进作用。而集体谈判实行力度不够的国家,如英国,其国内劳资纠纷较多,罢工不断,这

种状况对英国的经济发展有一定不利的影响。由此看来,集体谈判制度在市场经济国家的劳资关系中起了重要的作用。这些国家的集体谈判制度经过上百年的发展演变,都形成了一整套适合本国劳资关系的做法。它们的成功经验对于在走向劳动关系市场化的中国具有深刻的启示和借鉴之处。

中国自从提出向社会主义市场经济过渡以来,社会生活的各个领域发生了极大变化,特别是劳动关系领域的变化是非常显著的。其中最显著的变化是劳动关系的调节由过去的行政控制为主转变为经济契约调节为主。向市场经济过渡开始以后,政府通过自身职能的转换,采用宏观调控手段来规范与企业的关系,同时明晰产权关系,使企业成为市场经济的主体,其内部的劳动关系由政府行为转为市场行为。在企业普遍追求效益最大化的情况下,损害职工权益的事情时有发生。在这种条件下,劳动关系的协调就显得尤为重要。对企业劳动关系必须建立新的机制来加以规范,以保证企业行政与职工责权利关系的协调与稳定。

集体谈判制度正是顺应以市场为导向的企业劳动关系的新变化而提上日程的。1995年1月正式实施的《劳动法》的第三章“劳动合同与集体合同”,第一次将集体合同写入了劳动立法之中。1996年劳动部又颁布了《集体合同规定》。此外,为了推进集体协商制度,有关各方正在采取措施,除进行集体谈判的试点和调查外,也在大力研究国外的集体谈判状况,力图使中国的集体谈判制度化、法律化、规范化。

集体谈判过去在中国没有搞过。所以,对企业来讲,对工会来讲都是新的事物。本文将对西方市场经济国家的集体谈判制度从起源、定义、程序、作用等方面进行阐述,并对一些主

要西方国家的集体谈判制度加以分析。此外,本书还适量收集了一些国外集体合同的样本,以供广大从事劳资工作的人士及其它各方人士以参考。

目 录

前 言

第一部分	西方市场经济国家集体谈判制度概述	(1)
第一节	集体谈判的定义与起源	(1)
第二节	集体谈判双方的组织和结构	(7)
第三节	集体谈判的内容	(13)
第四节	集体谈判的结构	(20)
第五节	集体谈判的程序	(24)
第六节	集体协议(或集体合同)	(38)
第七节	政府和集体谈判	(46)
第八节	西方市场经济国家集体谈判的 现状与前瞻	(60)
第二部分	西方主要国家的集体谈判制度	(66)
第一节	英国的集体谈判	(66)
第二节	法国的集体谈判	(73)
第三节	德国的集体谈判	(84)
第四节	瑞典的集体谈判	(100)
第五节	意大利的集体谈判	(109)
第六节	美国的集体谈判	(113)
第七节	加拿大的集体谈判	(128)
第八节	澳大利亚的集体谈判	(133)

第九节	日本的集体谈判·····	(138)
第三部分	集体谈判国际公约及合同范本·····	(152)
第一节	国际劳工组织有关集体谈判的 公约和建议书·····	(152)
第二节	国外集体合同样本选编·····	(162)

第一部分 西方市场经济国家集体谈判制度概述

第一节 集体谈判的定义与起源

一、集体谈判的定义

关于集体谈判的定义,国内外有许多不同的表述,但并没有形成一个明确且被普遍认同的看法。根据市场经济国家的普遍做法及 1981 年国际劳工组织颁布的《关于促进集体谈判的公约》(154 号)来看,集体谈判是指劳资双方举行的有关劳动条件及其它有关劳动问题的谈判过程或方式。谈判的劳工一方代表多为工会。而资方代表可能是单个雇主,也可能是雇主组织。劳资双方就工资、工时、休假、请假、解雇、学徒、福利、职业培训、劳动安全与卫生、劳动保险、社会保险等问题进行谈判。近年来,随着工人参与权的扩大,集体谈判的范围也有所扩大,有的已包括了企业人事、投资等问题。谈判的结果是签订集体合同(或叫集体协议)。

二、集体谈判产生和发展的社会历史条件

集体谈判是西方市场经济发展到一定阶段的产物,并随

着市场经济的发展而发展。集体谈判也是资本主义市场经济条件下劳资矛盾斗争的产物。这一产物的法律表现形态就是劳动立法的变化。即有关集体谈判的权利从被禁止,到被有限禁止,直到最终获得承认。

1. 集体谈判产生的经济背景

西方国家的市场经济大致经历了三个发展阶段。在这三个发展阶段,集体谈判从立法、工人阶级斗争方面也经历了从产生到发展的过程。

第一阶段:自由市场经济体制建立时期(18世纪末至19世纪初)。这个时期的经济特点是自由放任,国家对经济不加任何干预。

在这个阶段各国工人生活状况恶劣,工人为了生存就要起来进行斗争。他们开始组织自己的工会(不是现代意义上的工会,而更象互助会),以各种方式同资本家进行斗争。其斗争方式除了罢工、怠工、破坏机器外,也有集体谈判。在18世纪末、19世纪初的英国就出现了世界上最早的集体谈判,但此时的集体谈判并没有大规模地在劳资之间展开,相反,雇主还千方百计抑制与工会签订的任何形式的协议。

在这个阶段,劳工结社自由和集体谈判权在西方各国的劳工立法中被加以限制。这说明集体谈判在资本主义市场经济建立初期不是劳资双方解决劳资冲突的主要手段。

第二阶段:自由市场经济的发展时期(19世纪末至20世纪30年代)。这个时期的经济特点是自由放任与凯恩斯主义的经济干预。

随着资本主义经济的发展及工人运动的深入开展,西方各国资产阶级为了缓和阶级矛盾,以便更好地维护本阶级的

利益,开始对工人阶级做出了一些让步。20 世纪初开始出现的资本主义各国的集体合同立法,就是工人阶级长期斗争的胜利成果之一。但在这个阶段,劳工结社权和集体谈判权在立法中受到相对限制,即资产阶级在一定限度内承认工人组织工会和参加工会活动的权利,但对工会的某些活动及集体谈判的某些方面又加以限制。这个时期有关工人结社和集体谈判的法律主要有:

英国 1871 年的《工会法》及 1906 年《行业争执法》;

法国 1884 年的《工会法》及 1919 年的《集体劳资协议法》;

新西兰 1904 年的《集体谈判法》(新西兰为世界上最早建立集体谈判法的国家);

瑞士 1911 年的《债务法》;

美国 1914 年的《克莱顿法》及 1935 年的《国家劳资关系法》;

瑞典 1938 年的《萨尔茨耶巴登协议》(又称《基本关系法》。)

第三阶段:现代市场经济建立时期(第二次世界大战以后)。这个时期的经济特点是市场自由竞争和国家宏观调控的相混合。

第二次世界大战以后,随着资本主义世界经济的调整发展,资本主义的劳资关系有了较大的突破,其主要特征就是在对立关系的背景下逐渐形成协调的合作关系,所以西方各国资产阶级开始广泛利用集体谈判来调整劳资关系。同时,西方各国工人阶级也认为罢工不是解决劳资双方冲突的最好办法。随着战后西方各国工人阶级受教育、培训机会的增多,其

自身素质及斗争水平都有了较大的提高,这就使得集体谈判在战后有了较大规模的发展,其法律上的体现就是在战后的西方各国以法律形式完全承认了工会进行集体谈判的权利,使集体谈判成为这些国家最重要的劳动制度之一。

2. 集体谈判产生的法律基础

目前,在绝大多数的西方国家的劳动法中,大都有对集体谈判的专门规定,有些国家还制订了新的集体协议法。在战后,西方国家有关集体谈判的主要立法有:

日本 1946 年《日本国宪法》,1946 年《工会法》,1947 年《劳资关系调整法》及 1976 年《日本劳动标准法》;

德国 1949 年《集体合同法》(后几经修改);法国 1950 年《劳资协议法》,1981 年《法国劳动法典》;

加拿大 1965 年《加拿大劳工(标准法)》;

美国 1978 年《劳资合作法》。

此外,在战后国际劳工组织为推进集体谈判在会员国中的发展做出了不懈的努力。国际劳工组织就有关集体谈判问题制订了一系列的国际劳工公约和建议书(本书第三部分附有国际劳工组织有关集体谈判的公约和建议书),这些公约和建议书为西方各国的集体谈判提供了立法依据和指导原则。

三、集体谈判的基本作用 and 意义

第一,战后集体谈判之所以成为西方市场经济国家工会的主要活动,并且为社会各方,包括雇主和国家所接受,主要原因就在于集体谈判的积极作用越来越为人们所认识。从工会角度讲,集体谈判首先是工会代表劳工利益、维护劳工权益的有效手段。在工会没有集体谈判的年代,当工人的切身利益受到资本家侵害时,工会只能以罢工、怠工或请愿的方式来进

行斗争。最后能否战胜资本家和捍卫工人的利益只能取决于罢工的成败。而罢工往往又受各种因素的影响,一旦罢工失败,工人将遭受极大损失。现在,工人阶级经过长期的斗争,争得了与资方进行谈判的权利,迫使资本家坐到了谈判桌前,按照法定的程序与工会进行形式上对等的谈判,这本身就是工会运动的一大成果。慑于工人运动的强大压力,资本家再不能无视工会的要求,在一定的条件下,代表工人利益的工会所提出的要求可以通过谈判得到解决,这对于工人群众来说无疑是一件有利的事,也显示了工人运动水平的提高。

第二,集体谈判也是实现工会参与权的一个重要方式。现在各国工会都在努力争取各个领域的参与权,而这些参与权有相当一部分是通过集体谈判来实现的。比如说工人参与企业管理有各种形式和机构,而在有些国家,涉及企业生产管理的许多问题都列入了集体谈判的内容之中,通过这种谈判,工会就会直接、间接地介入企业的一部分生产经营活动,在一定程度上实现了企业一级的参与权。而地区、产业和国家级的集体谈判,由于其内容所涉及的领域和范围比企业级谈判要广泛得多,即便是一个工时或工资问题也将波及到国家决策的许多方面。所以这种级别的集体谈判本身就是一种更高层次的参与。

第三,将集体谈判纳入法制化的轨道,从而使劳资双方不同的经济利益的要求,能够在法律的保护下得到实现,使劳资双方从中受益。具体说来就是将劳资关系理顺,在维护雇主最大利益的前提下,适当兼顾劳动者的某些具体利益。从这个意义上讲就是保护了劳动者的某些利益。而在集体谈判还没有得到法律承认之前,劳动者的工资和劳动条件基本上是雇主

单方决定,劳动者如对资方的决定不满,也只能通过罢工方式进行抗议,即使偶尔同资方进行了商讨,但商讨的结果也得不到法律的保障。在战后西方各国基本上将集体谈判纳入了法律轨道,使这种状况得到了改变:劳动者的工资、劳动条件和各项福利不再由雇主单方面决定,而是由雇主和劳动者的代表——工会双方谈判决定。所以说劳动者的某些经济利益可以通过集体谈判而得到保障。

第四,集体谈判是协调西方市场经济国家劳资关系的主要手段。市场经济国家的劳资双方对协调相互之间的关系都很重视,因为协调的劳资关系是社会稳定和经济发展的的重要因素,而经济的繁荣与发展无论是对资本家赚取更多的利润,还是对工人阶级改善生活条件都是有益的。当然,劳资双方对于协调劳资关系的出发点和目标是截然不同的。工人阶级是为了争得更多的经济利益,而资本家是为避免使自己的利益受到更大的损失,才采取让步政策的,这从集体谈判的产生中可以看得很明显。

实践证明,集体谈判这种较为和缓的、非直接对抗性的方式相当有效地缓解了劳资之间的矛盾。在谈判成功率较高的国家,罢工发生率要比其它国家少得多,整个社会的政治、经济环境也相对平稳和和谐。当然,这并不是说罢工这种手段已经无效了,相反,目前集体谈判这种方式之所以能为各方接受,并有相当高的成功率,一个重要原因恰恰在于工会手中拥有罢工这张王牌。资本家阶级及其政府正是因为惧怕工人动用这张王牌,想尽量避免由罢工带来的直接的损失,才采取让步政策的。因此,战后西方市场经济国家的劳资关系在劳资双方的相互制约和较量中逐渐形成了一种协调合作的局面。

总的来讲,尽管集体谈判已被广泛采用并发挥了重要作用,但它并不是万能的,在具体实施过程中往往受到各方面的制约。首先表现在从法律上讲,工会拥有进行集体谈判的权利,但是在有些国家(如英国)由于法律并没有明确规定雇主必须承认工会的合法性,因而雇主就可以对工会进行谈判的要求不予理睬,从而使谈判无法进行;另外,在有些国家也不是每一个工会都能进行集体谈判,如一个企业中有几个工会同时存在,法律规定只能选出一个工会,并经政府有关部门的认可去同雇主进行谈判。其次,工会谈判地位的强弱,直接受到经济状况的影响:当经济状况好的时候,工会的谈判斗争能够取得较多成果;而当经济状况恶化时,工会的谈判地位就处于劣势,在这种情况下,工会就不得不作出许多让步。最后,集体谈判的最终决定权实质上是掌握在资方手中。而且各国政府一般都会站在资本家的立场上来一致对付工人和工会的。所以,劳资双方在集体谈判中的地位永远不可能是真正平等的,尽管如此,西方市场经济国家的工会通过集体谈判还是取得了相当大的成就(在分析各国集体谈判状况时就可看到)。

第二节 集体谈判双方的组织和结构

西方市场经济国家集体谈判的当事者是雇主(可以是一个、一类雇主或雇主组织)和劳动者的代表(一般是工会或工人代表)。从市场经济国家集体谈判当事者的结构可以看出,集体谈判是一种符合法律程序的组织行为。因为在这个程序中的当事者都具有法人资格代表,所以他们的行动就要受到

法律的保护或约束。

西方市场经济国家的工人阶级为工会法人资格的取得曾进行过长期的斗争。资本主义各国的工会立法,对工人结社权的规定大都经历过绝对禁止、相对禁止、承认与在某些方面进行限制四个时期。在前两个时期,国家否认工会作为一个组织体存在这样一个事实,并宣布工会为非法组织。但随着资本主义工业化的发展,工人阶级队伍越来越壮大,工会已作为工人之间社会联系和社会关系的组织形式而得到社会的承认,在这种情况下,资产阶级为了缓和尖锐的劳资矛盾,被迫承认工会组织的合法性。在19世纪末、20世纪初,绝大多数的资本主义国家都开始承认工会是合法组织,工会有权代表工人与雇主或雇主组织进行集体谈判,这实际上意味着工会取得了法人资格。但在当时,资产阶级法学家仍然否认工会组织是法人,而把工人的法律性质称为民法上的合伙。民法上的合伙的根本目的在于谋取个人利益,而其合伙人要对合伙的债务负连带责任,这实际上是要工会对个别会员的行为负连带责任。随着工会力量的不断壮大,二战后的各国工会立法大都确认工会是法人,而不是民法上的合伙。

一、工会组织

在西方市场经济国家,工会组织只要依法成立即得到国家法律的确认,就能以合法的身份参与集体谈判,并得到谈判对手的承认。一般来讲,注册登记是工会组织取得合法身份或具有合法身份的必经程序,而注册登记是由官方机关或法定机构所承办的。工会在注册登记时,必须申报组织名称、办公地点和主要负责人姓名以及提供有关工会活动经费的报告等。如果符合有关规定,工会组织就可能被准许注册登记,从

而使其具有合法性,工会的活动也才会受到法律上的保护。

在西方国家进行集体谈判的工会组织类型有多种多样,有企业工会(含公司工会)、行业工会、产业工会及全国性的工会联合会。集体谈判与各国工会组织结构有着密切的联系。有些国家的工会组织类型虽不是单一的,但都会以某种类型的组织结构占据主导地位,所以这个国家的集体谈判就会以占据主导地位的工会组织结构为主进行集体谈判。例如,有的国家以企业工会结构为主,那么这个国家的集体谈判就是以企业级为主;有的国家以行业工会或产业工会结构为主,这个国家的集体谈判就以行业或产业级为主;还有的国家以全国性工会联合会为主,这个国家的集体谈判就以全国级为主。

以企业工会为主参与集体谈判的国家主要是美国、日本和加拿大。

以产业工会或行业工会为主参与集体谈判的国家主要是德国、比利时、丹麦、荷兰、挪威、瑞典和瑞士。

在任何一个国家,不论哪种类型的工会要想参加集体谈判必须具备以下条件:第一,依法成立即得到法律的确认;第二,组织上具有独立性,能真正代表和维护工人利益;第三,能够参与谈判和签订与实施协议,并有能力承担相应的法律责任。

工会在集体谈判中能否发挥应有的作用,除了与自身的组织结构、法律保障的程度与自身的能力等因素外,工会组织率也是影响工会能否在集体谈判中发挥作用的一个因素。因为工会的组织率客观上反映了工会作为工人利益代表的广泛程度,因而直接影响了工会在集体谈判中的力量对比。在80年代,由于西方各国经济不景气的缘故及新保守主义政府对